

# Hemşirelik Eğitiminde Kullanılan Performans Değerlendirme Araçları: Dereceli Puanlama Anahtarları ve Kontrol Listeleri: Geleneksel Derleme

## Performance Evaluation Tools Used in Nursing Education: Rubrics and Checklists: Traditional Review

 Emine ŞENYUVA<sup>a</sup>,  Yağmur ŞEN<sup>a</sup>

<sup>a</sup>İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Eğitim ABD, İstanbul, Türkiye

**ÖZET** Günümüzde eğitim sistemlerinde, eğitimci rollerinde, öğrenen profilinde vb. yaşanan değişim ve gelişmeler eğitim programlarını eğitimci merkezli yaklaşımdan öğrenenlerin bireysel öğrenmelerini destekleyen, aktif katılımlarını sağlayan, eğitimcinin rehber/yönlendiren rolünü ön plana çıkaran öğrenen merkezli yaklaşıma doğru değiştirmiştir. Yaşanan tüm bu değişimler, eğitim sürecinin önemli bir ögesi olan ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarını, yöntem ve araçlarını da değiştirmiş, öğrenenlerin notlandırılmasını amaçlayan, sonuç/ürün odaklı geleneksel değerlendirme yöntem ve araçları yerini öğrenenlerin, üst düzey öğrenmelerinin ve yeterliklerinin değerlendirildiği değerlendirme yöntem ve araçlarına bırakmıştır. Geçmişte öğrenenlerin performanslarını değerlendirmek amacıyla ağırlıklı olarak klasik değerlendirme yöntem ve araçları kullanılırken, günümüzde kimin, neyi, ne zaman, hangi ortamda ve hangi performans düzeyinde öğreneceğini ve bunun ne şekilde ölçüleceğini belirlemek, karşılaşılan sorunları çözmek ya da daha objektif değerlendirmeler yapabilmek için ağırlıklı olarak farklı performans değerlendirme yöntem ve araçları kullanılmaktadır. Kuramsal ve uygulamalı eğitimi kapsayan hemşirelik eğitiminde, psikomotor öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesinde en sık kullanılan değerlendirme yöntem ve araçları; dereceli puanlama anahtarları ve kontrol listeleridir. Bu değerlendirme yöntem ve araçları; laboratuvar uygulamalarında ve klinik uygulamalarda, öğrenenin performansının uygulanması sırasında izlenen sürecin değerlendirilmesinde ve ortaya çıkan performans ürününün değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılmaktadır. Değerlendirme yöntem ve araçlarının iyi bilinmesi ve eğitimin/dersin/konunun amaç ve hedeflerine uygun değerlendirme yöntem ve araçlarının belirlenerek kullanılması etkili ve verimli bir değerlendirmenin gerçekleştirilebilmesi açısından son derece önemlidir. Bu kapsamda derlemede; performans değerlendirme ve hemşirelik eğitiminde performans değerlendirmede kullanılan dereceli puanlama anahtarları ve kontrol listelerini ve bunların özelliklerini tartışmak amaçlanmıştır.

**ABSTRACT** Nowadays, changes and developments in education systems, educator roles, and learner profiles have changed education programs from an educator-centered approach to a learner-centered approach that supports learners' individual learning, ensures their active participation, and emphasizes the guide/director role of the educator. All these changes have also changed the assessment and evaluation approaches, methods, and tools, which are an important element of the education process, and the traditional results/product-oriented assessment methods and tools that aim at grading the learners have been replaced by the assessment methods and tools in which the high-level learning and competencies of the learners are evaluated. While traditional assessment methods and tools were mainly used to evaluate the performance of learners in the past, today, different performances are mainly used to determine who will learn what, when, in which environment and at what performance level, and how it will be measured, to solve the problems encountered, or to make more objective assessments. Evaluation methods and tools are used. Rubrics and checklists are the most frequently used evaluation methods and tools in the evaluation of psychomotor learning outcomes in nursing education, which includes theoretical and practical education. These evaluation methods and tools are frequently used in the evaluation of the process followed during the implementation of the learner's performance in laboratory and clinical applications and in the evaluation of the resulting performance product. It is important to know the evaluation methods and tools well and to determine and use the evaluation methods and tools suitable for the aims and objectives of the education/lesson/subject in order to realize an effective and efficient evaluation. In this context, the aim of the review is to discuss the rubrics and checklists used in performance evaluation and performance evaluation in nursing education and their properties.

**Anahtar Kelimeler:** Performans; performans ölçme; performans değerlendirme; dereceli puanlama anahtarı; kontrol listesi

**Keywords:** Performance; performance measurement; performance evaluation; rubric; checklist

**Correspondence:** Yağmur ŞEN

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Eğitim ABD, İstanbul, Türkiye

**E-mail:** yagmuraydogan@iuc.edu.tr



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences.

**Received:** 03 Jun 2022

**Accepted:** 12 Sep 2022

**Available online:** 19 Sep 2022

2146-8893 / Copyright © 2023 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Günümüzde eğitim sistemlerinde, eğitimci rollerinde, öğrenen profilinde vb. yaşanan değişme ve gelişmeler eğitim programlarını eğitimci merkezli yaklaşımdan öğrenenlerin bireysel öğrenmelerini destekleyen, aktif katılımlarını sağlayan, eğitimcinin rehber/yönlendiren rolünü ön plana çıkaran öğrenen merkezli yaklaşıma doğru değiştirmiştir. Yaşanan tüm bu değişimler, eğitim sürecinin önemli bir ögesi olan ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarını, yöntem ve araçlarını da değiştirmiş, öğrenenlerin notlandırılmasını amaçlayan, sonuç/ürün odaklı geleneksel değerlendirme yöntem ve araçları yerini öğrenenlerin, üst düzey öğrenmelerinin ve yeterliklerinin değerlendirildiği değerlendirme yöntem ve araçlarına bırakmıştır.<sup>1,2</sup> Bu değerlendirme, yöntem ve araçlarının iyi bilinmesi ve eğitimin/dersin/konunun amaç ve hedeflerine uygun değerlendirme yöntem ve araçlarının belirlenerek kullanılması etkili ve verimli bir değerlendirmenin gerçekleştirilebilmesi açısından son derece önemlidir.<sup>3-5</sup>

Her öğrenenin, öğrenme sürecinin ve öğrendiklerini gösterme şeklinin farklı olacağı görüşüne temellenen değerlendirme yöntem ve araçları; öğrenenlerin ne öğrendiğinin (öğrenme çıktılarının) yanı sıra edindikleri bilgileri nasıl kullandığı konusunda bilgi veren, öğrenenlerin öğrenme süreci ile iç içe olduğu ve değerlendirme sürecinde aktif rol aldığı bir yaklaşımdır.<sup>6,7</sup> Bu yaklaşım kapsamında ele alınan en önemli değerlendirme yöntem ve araçlarından biri performans değerlendirmedir.<sup>7-10</sup>

## PERFORMANS

**Performans;** “başarıdır”; “belirli bir amaca yönelik olarak yapılan planlar doğrultusunda ulaşılan noktadır”; “herhangi bir görevin gereği olarak önceden belirlenen standartlara uygun davranışların gösterilmesi ve beklenen amaçlara yaklaşma derecesidir”, “sadece bir beceriyi içermeyen, bilişsel (bilgi), duyuşsal (duygu) ve psikomotor/devimsel (beceri) öğrenme kazanımlarının tümünü içeren üst düzey becerilerdir”.<sup>8-12</sup>

**Performans görevleri** ise öğrenenlere gerçek yaşamda karşılaşılabilecekleri problem durumlarını sunarak, onların sözü edilen üst düzey becerilerinin geliştirilmesini ve ölçülmesini amaçlayan ders dışı ve

ders içi etkinlikleri kapsayan görevlerdir.<sup>8,10</sup> Performans görevlerinin amacı; öğrenenlerin; program/ders/konu amaç ve hedeflerine, yeterliklerine ulaşması, eleştirel düşünme, sorun çözme, yaratıcılık, araştırma vb. becerilerinin geliştirilmesi, bilgi, tutum, beceri ve yeterliklerinin geliştirilmesi ve kullanılmasıdır.<sup>8,10</sup> Bu amaçlara ulaşabilmek ise gerçekleştirecek performans görevlerinin program/ders/konunun amaç ve hedefleri, öğrenme çıktıları/yeterlikleri, içeriği, ders dışı/sınıf dışı etkinlikleri, öğrenenlerin gelişim düzeyi, öğrenme gereksinimleri, ilgi ve istekleri, öğrenim görülen kurumun olanaklarının dikkate alınması ile mümkündür.<sup>8</sup>

Performans görevleri yapısına göre sınırlandırılmış yanıt ve genişletilmiş yanıt olmak üzere 2’ye ayrılmaktadır. **Sınırlanmış Yanıtlı Performans Görevleri:** Belirli bir öğrenme hedefine odaklanan, okul dışında veri toplamaya gerek olmayan, ders/konu işlendikten hemen sonra öğrenene sunulan ve eğitimci rehberliğinde gerçekleştirilmesi istenen görevlerdir. Bu görevlerin yanıtları genellikle kısadır, geleneksel ölçme teknikleri olarak tanımlanan çoktan seçmeli, doğru-yanlış, eşleştirme, boşluk doldurma, kısa yanıt açık uçlu sorular ile ölçülebilir.<sup>13</sup>

**Genişletilmiş Yanıtlı Performans Görevleri:** Hem ürünün hem sürecin değerlendirildiği, farklı kaynaklardan, disiplinlerden yararlanarak öğrenenlerin bilgiyi araştırdıkları görevlerdir. Bu görevler, öğrenme etkinliklerinin sınıf ortamının dışına çıkmasını sağlar. Bu durumda öğrenenler, kütüphaneye başvuru yapılabilir, gözlem, inceleme yaparak bilgi toplayabilir, toplanan bilgileri analiz etmeyi öğrenirler.<sup>13</sup>

Performans görevleri belirlenirken aşağıda belirtilen noktalar dikkate alınmalıdır. Performans görevleri;

- Ölçülmek istenen öğrenme çıktıları/yeterlikleri için doğrudan değerlendirme sağlamalı ve tutarlı olmalıdır.
- Sürece ve/veya en önemli ürüne odaklanmalıdır.
- Temel bilgi, tutum, beceri ve yeterlikleri yansıtmalıdır.
- Birden fazla bilgi, tutum, beceri ve yeterliliği kapsayacak şekilde oluşturulmalıdır.

■ Genellenebilir olmalı, öğrenenin sergilediği bilgi, tutum, beceri ve yeterlik diğer görevlere genellenebilir olmalıdır.

■ Öğrenenin kendisinin gerçekleştirebileceği nitelikte olmalı, bilişsel/fiziksel vb. gelişimlerinin çok üzerinde veya çok altında olmamalıdır.

■ Geleneksel değerlendirme yöntem ve araçları ile ölçülemeyecek öğrenme hedeflerini/çıktılarını/yeterliklerini yansıtmalıdır.

■ Gerçek yaşam koşullarına benzeyen ortamlarda kullanmalarını gerektiren nitelikte olmalıdır.

■ Güvenilir puanlanabilmelidir.

■ Verilen sürede ve var olan kaynaklarla gerçekleştirilmelidir.

## PERFORMANS DEĞERLENDİRME

*Performans ölçme*, öğrenenlerin öğrendiklerini uygulayarak/yaparak performans sergilemeleri, sergilenen performansın (bilgi, tutum, beceri ve yeterlikler) uygun değerlendirme yöntem ve araçları kullanılarak ölçülmesi ve niceliksel bir sonuca ulaşılmasıdır.<sup>8,13</sup>

*Performans değerlendirme* ise ölçülen performansla elde edilen sonuç hakkında iyi/kötü/yeterli/yetersiz vb. niteliksel bir karara varma sürecidir.<sup>8,10</sup> Öğrenenin belirli bilgi, beceri, tutum ve yeterliklerini uygulayabilme ve öğrendiklerini karşılaştığı problem durumlarına uygulayabilme yeteneğidir.<sup>10</sup>

Performans değerlendirme;

■ Sadece değerlendirme değildir, öğrenenlere hatalarından ders çıkarmanın yanı sıra öğrendiklerini gösterme fırsatının tanındığı, öğrenme ile iç içe bir süreçtir.<sup>1,2,14</sup>

■ Sadece becerinin değerlendirilmesi değildir, beceriyi yerine getirmek için gereken bilgi birikiminin ve beceriye ilişkin tutumun da değerlendirilmesidir.

■ Öğrenenlerin istedik davranışları yaparken gözlemlenmesidir.<sup>3</sup>

■ Öğrenenlerin eğitim süreci boyunca edindikleri bilgi, tutum ve becerileri gerçek/gerçeğe yakın bir ortamda uygulamasıdır.<sup>1-3,14</sup>

■ Hem ürün hem de öğrenenin ürünü ortaya koyarken geçirdiği sürecin değerlendirilmesidir.<sup>8,10</sup>

■ Öğrenenlerin belirlenen karmaşık/kompleks bir durumda problemleri çözmek için gereken becerileri uygulaması, belirli bir bağlamda karar vermesi veya yeni çözüm önerileri geliştirebilmesi, edindikleri bilgiyi uygulamaya aktarmasıdır.<sup>3</sup>

Ancak performans değerlendirmede tüm bu olumlu kazanımların yanı sıra bazı sorunlar da yaşanmaktadır. Yaşanan en önemli sorun, performans değerlendirme sürecinin güç ve zaman alıcı olması, özellikle kalabalık sınıflarda uygulanmasının ve sınıf dışı etkinlikleri içeren performans görevlerinde öğrenenlerin izlenmesinin güç/zor olmasıdır.<sup>10,13,15</sup> Performans değerlendirmede yaşanan bir diğer sorun ise performans değerlendirme sürecinde elde edilen puanların geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanmasıdır.<sup>10,15,16</sup>

**Geçerlik;** performans değerlendirmede ölçülecek performansın, performans değerlendirme aracının ve puanlama anahtarının hem performansla tutarlı olması hem de öğrenme alanı ve kazanımlarla örtüşmesidir.<sup>7,15</sup> Performans değerlendirmede, geçerliğin sağlanabilmesi için performans ödevlerinin ve performans değerlendirme araçlarının/ölçütlerinin açık ve net bir şekilde ortaya konması gerekmektedir.<sup>7</sup> Bu doğrultuda “Ölçme işleminin amacı nedir?”, “Ölçüm aracında kullanılan maddeler ölçmek istediğimiz özelliği/davranışı doğru olarak ölçebilir mi?” vb. sorulara yanıt aranır.<sup>17</sup> Örneğin öğrenenin bağımsız olarak hastaya damar yolu açmasının değerlendirildiği bir ortamda eğitimci öğrenenin sadece damar yolu açma ile ilgili bilgisini, tutumunu ve uygulama becerilerini değerlendirmelidir. Açılan damar yolundan ilaç uygulamak, damar yolundan verilecek ilacı hazırlamak, damar yolunu bir başkasının yardımı ile açmak ya da sadece damar yolu açma aşamalarını açıklamak vb. bilgi, tutum ve beceriler değerlendirilmemelidir. **Güvenirlilik;** değerlendirme aracıyla yapılan puanlamaların, farklı değerlendiricilerin farklı zamanlarda elde ettiği puanların birbiriyle tutarlı olmasıdır.<sup>7</sup> Değerlendiriciler arası tutarlılık ise aynı performansın farklı değerlendiriciler tarafından değerlendirilmesi, puanlamada ortaklığın sağlanmasıdır.<sup>17</sup> Örneğin öğrenenin subkütan ilaç uygulamasının değerlendirildiği bir ortamda, öğrenenin performansı farklı değerlendiriciler tarafından değer-

lendirilebilir. Değerlendirme sonucunda birden fazla değerlendiricinin birbirine yakın puanlar vermesi değerlendirme aracının ve performans değerlendirme sürecinin güvenilir olduğunu gösterir. Performans değerlendirmede, güvenilirliğin sağlanması ve değerlendiricilerden kaynaklı hataların azaltılması için performansa ilişkin beklentilerin, ortaya konulacak ürünün, değerlendirme ölçütlerinin detaylı bir şekilde açıklandığı yönergelerin oluşturulması ve değerlendirici eğitimlerinin yapılması gerekmektedir.<sup>7,17,18</sup>

## PERFORMANS DEĞERLENDİRME AŞAMALARI

Performans değerlendirme;

- Öğrenme amaç ve hedefleri ile uyumlu olmalıdır.
- Öğrenenler ve eğitimci açısından anlamlı olmalıdır.
- Öğrenenler üst düzey bilişsel becerilerini kullanmalarına fırsat vermelidir.
- Öğrenenin bilişsel gelişim düzeyine uygun olmalıdır.
- Puanlama anahtarı iyi yapılandırılmalıdır.

Performans değerlendirmenin hazırlanması zaman ve çaba/emek isteyen bir süreçtir ve bu sürecin etkili ve verimli şekilde gerçekleşmesi performans testleri geliştirme aşamaları doğrultusunda hazırlanması önemlidir. Bu aşamalar aşağıda sıralanmıştır;<sup>7,10,15</sup>

*Beklenen performansa göre amacın belirlenmesi:* “Değerlendirme hangi amaç ile yapılacak?”, “Değerlendirmeye neden ihtiyaç var?” Sorularına yanıt arandığı sürecin ilk aşamasıdır.

*Beklenen performansa göre performans görevlerinin tanımlanması:* Belirlenen amaca yönelik performans görevleri oluşturulduğu sürecin ikinci aşamasıdır.

*Yönergelerin oluşturulması:* Bu aşamada, ikinci aşamada belirlenen performans görevlerinin gerçekleştirilmesinde izlenecek adımların detaylı şekilde açıklandığı yönergeler oluşturmalıdır. Yönergeler oluştururken aşağıda belirtilen noktalara dikkat edilmelidir;

- Öğrenenlerin eğitim düzeyine uygun olmalıdır.
- Gereksiz ifadeler içermemeli, anlaşılır olmalıdır.
- Görevin amacını açıkça ifade etmelidir.
- Beklenen yanıtların nasıl verileceğini açıkça ifade etmelidir.
- Görevin tüm parametrelerini (süre, materyal, destek vb.) içermelidir.
- Değerlendirme ölçütlerini içermelidir.
- Yönergenin anlaşılabilirliği küçük grupla test edilmelidir.

*Performansın Puanlanması:* Bu aşamada belirlenen performans görevleri puanlanmalı ve performans değerlendirmenin amacına uygun olarak hangi tür değerlendirme aracının [kontrol listeleri, dereceli puanlama anahtarı (rubrik) vb.] kullanılacağına karar verilmelidir. Belirlenen değerlendirme aracı birden fazla uzman tarafından gözden geçirilmeli, değerlendiriciden kaynaklanabilecek hatalara karşı önlemler alınmalıdır. Ayrıca performans değerlendirmede yanlılığın azaltılması için öğrenenin kim olduğu bilinmeden puanlama yapılmalıdır. Birden fazla performansı içeren performans görevlerinde önce tüm öğrenenlerin belirli bir görevdeki performansları puanlanmalı, ardından diğer göreve geçilmelidir (Tablo 1).

## PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNTEM VE ARAÇLARI

Geçmişte öğrenenlerin performanslarını değerlendirmek amacıyla ağırlıklı olarak geleneksel değerlendirme yöntem ve araçları (açık uçlu sorular, çoktan seçmeli sorular vb.) kullanılırken, günümüzde kimin, neyi, ne zaman, hangi ortamda ve hangi performans düzeyinde öğreneceğini ve bunun ne şekilde ölçüleceğini belirlemek, karşılaşılan sorunları çözmek ya da daha objektif değerlendirmeler yapabilmek için ağırlıklı olarak farklı performans değerlendirme yöntem ve araçları kullanılmaktadır.<sup>18-21</sup> Miller’in (1990) öğrenenin yeterlik düzeyinin değerlendirilmesine yönelik geliştirdiği Miller ustalık piramidinde de yeterliğin en alt düzeyi olan “bilir” düzeyinin değerlendirilmesinde çoğunlukla çoktan

**TABLO 1:** Performans değerlendirme aşamaları doğrultusunda hazırlanmış bir örnek: damar yolu açma.

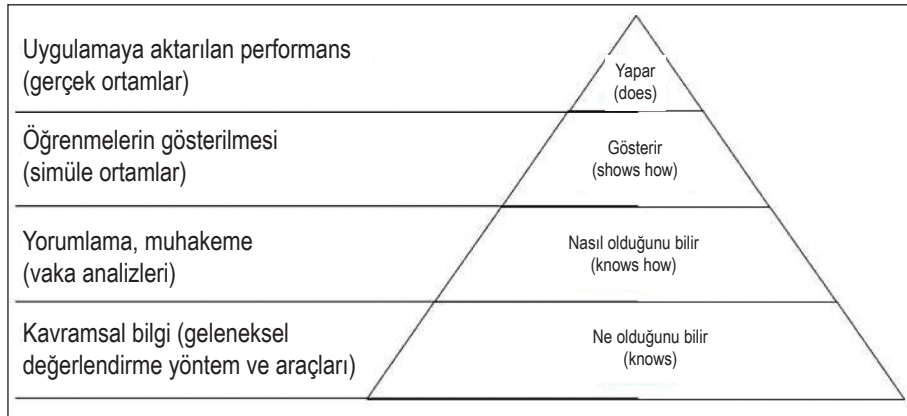
| Beklenen performansa göre amacın belirlenmesi                  | Damar yolu açmak  |
|--|---|
| Beklenen performansa göre performans görevlerinin tanımlanması | 1. Malzemelerin hazırlanması<br>2. Hastanın bilgilendirilmesi<br>3. El hijyeninin sağlanması<br>4. Turnike uygulanması<br>5. Toplar damarın palpe edilmesi<br>6. Girişim yapılacak bölgenin antiseptikle silinmesi vb.<br>şekilde aşamalı olarak sıralanmalıdır |
| Yönergelerin oluşturulması                                     | Öğrenenin işlem öncesi hazırlığından işlem sonrasını kapsayacak bir şekilde bağımsız olarak hastaya damar yolu açması becerisini aşağıdaki performans ölçütlerini dikkate alarak değerlendiriniz  |
| Performansın puanlanması                                       | 1. Yetersiz 2. Geliştirilmesi gerekir 3. Yeterli  |

seçmeli soruların kullanılabilmesi; en üst düzeyi olan “gösterir” ve “yapar” düzeyinin değerlendirilmesinde ise çoğunlukla performans değerlendirme yöntem ve araçlarının kullanılabilmesi belirtilmektedir (Şekil 1).<sup>5,22</sup>

Anahtar özellikler soruları, objektif yapılandırılmış klinik sınavlar, mini klinik sınavlar, işlem becerilerinin doğrudan gözlemi, portfolyo, öz ve akran değerlendirme, 360° değerlendirme hem ürün hem de öğrenenin ürünü ortaya koyarken geçirdiği süreci değerlendirmek amacıyla tercih edilen performans değerlendirme yöntem ve araçlarından bazılarıdır.

*Objektif yapılandırılmış klinik sınavlar;* doğrudan gözleme dayalı yeterliklerin değerlendirildiği, öğrenenin tanımlanmış bir performans görevini yerine getirdiği sınavlardır. Geleneksel klinik sınavların

aksine öğrenenin iletişim becerileri, değişen hasta davranışları ile baş etme becerileri gibi klinik performanslarının kontrol listeleri ve dereceli puanlama anahtarından yararlanılarak objektif olarak ölçülüp ve değerlendirildiği sınavlardır.<sup>21,23</sup> *Mini klinik sınavlar;* öğrenenin hasta tanılama, fizik muayene, klinik muhakeme/akıl yürütme, iletişim, yönetim becerileri gibi temel yeterliklerinin bir veya birden fazla uzman tarafından farklı zamanlarda, farklı ortamlarda gözlemlendiği, derecelendirildiği bir derecelendirme ölçeğinin kullanıldığı sınavlardır.<sup>5,18,22</sup> *İşlem becerilerinin doğrudan gözlemi;* öğrenenin tanımlanmış bir işlemle ilgili bilgilendirilmiş onam alma, işlem öncesi hazırlık, işlemle ilgili teknik beceriler, aseptik uygulamalar, iletişim becerileri gibi genel bilgilerinin kontrol listeleri ve/veya dereceli puanlama anahtarları kullanılarak objektif ve sistematik olarak

**ŞEKİL 1:** Miller ustalık piramidi.

değerlendirildiği ve geri bildirim sağlandığı sınavlardır.<sup>18,24</sup> *Portfolyo*; öğrenenin öğrenme süreci boyunca katıldığı eğitim etkinliklerinin/öğrenme çıktılarının, belirli bir amaç doğrultusunda bir bütün olarak kaydedilmesi ve standart dereceli puanlama anahtarları kullanılarak değerlendirilmesidir.<sup>5,25</sup> *Öz değerlendirme*, bireyin belirli ölçütler doğrultusunda kendi öğrenme sürecini değerlendirmesidir.<sup>16,26</sup> *Akran değerlendirme*, belirli ölçütler doğrultusunda öğrenenin akranları tarafından değerlendirilmesidir.<sup>16,26</sup> *Öz ve akran değerlendirme*; öğrenenlerin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi, hem kendi hem de akranlarının performanslarını gözden geçirmelerine fırsat vermesi açısından önemlidir.<sup>16,26</sup> *360° değerlendirme* ise öz ve akran değerlendirmeyi kapsamakla birlikte öğrenenin performansının standart değerlendirme araçları kullanılarak, öğrenenle farklı ilişkilere sahip birden fazla değerlendirici tarafından çok yönlü olarak değerlendirilmesidir.<sup>5,27</sup> Örneğin klinik uygulamada öğrenenlerin; danışman öğretim üyesi, klinik servis hemşireleri, diğer sağlık profesyonelleri, hasta ve hasta yakınları, akranları ve kendileri tarafından değerlendirilmesi gibi.

Yukarıda sözü edilen performans değerlendirme yöntem ve araçlarının yanı sıra değerlendirmede sıklıkla dereceli puanlama anahtarları (rubrik) ve kontrol listeleri de kullanılmaktadır.

## DERECELİ PUANLAMA ANAHTARI (RUBRİK)

Gözlenen davranışın var olup olmadığını ya da davranışın derecesini sayısal değer ile nitelendiren, öğrenenlerin performansları ne dereceye kadar/hangi düzeyde karşıladığını belirlemek amacıyla kullanılan değerlendirme yöntem ve araçlarıdır. Öğrenenin gerçekleştirdiği çalışmaya/beceriye ilişkin performansını, belirlenen ölçütler bakımından yetersizden yetkine doğru belirleyen puanlama anahtarıdır.<sup>7,8,10,13,15,28</sup> Psikomotor becerilerin değerlendirilmesinde değerlendirme aracı olarak kullanımı oldukça yaygındır.<sup>29</sup> Dereceli puanlama anahtarı;

Öğrenenlerin;

- Eleştirel düşünme, sorun çözme, yaratıcılık gibi üst düzey zihinsel becerilerinin, proje ödevleri, araştırmalar, sunum, birey-grup çalışmaları gibi performanslarının değerlendirilmesinde,

- Güçlü ve zayıf oldukları alanların belirlenmesinde,

- Bir alana/konuya ilişkin bilgi, tutum ve becerilerinin belirlenmesinde,

- Gözlem ve görüşmelerin kaydedilmesinde,

- Öz değerlendirme ve akran değerlendirmelelerinde kullanılabilir.

- Hem ürünü hem de süreci ayrıntılı olarak değerlendirmeyi, öğrenenlerin ölçülmek istenen yapı hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olmasını sağlar. Örneğin belirli bir performansta aynı puanı alan öğrenenlerin eksiklikleri farklı ölçütlerde ya da farklı düzeylerde olabilir. Bu noktada öğrenenlerin eksikliklerini ve güçlü yanlarını görme olanağı sunar.

- Performansı, düzeylerine ayırarak derecelendirir. Dereceli puanlama anahtarı en az 3 kategori olmak üzere farklı düzeylere sahiptir ve performans aralığını performans kalitesinin en düşük düzeyinden en yüksek düzeyine olacak şekilde verir.

- Nesnel bir değerlendirme sağlar. Dereceli puan anahtarında ölçütler daha önce belirlendiği için puanlamaya öznel yargıların karışma ihtimali azalır.

- Öğrenme sürecini desteklemesi nedeniyle öğretim amaçlı kullanılabilir.

- Süreç değerlendirmenin yapıldığı durumlarda, öğrenenlerin çalışmalarındaki eksiklikleri doğrultusunda öğretim sürecinin planlanmasını ve geliştirilmesini sağlar.

- Sıklıkla psikomotor becerilerin puanlanmasında kullanılmasına rağmen bilişsel ve duyuşsal öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesinde de kullanılabilir.

- Değerlendirme aşamasında (puanlama sırasında) öğrenenlerin ilgi, ihtiyaç ve gelişimleri dikkate alınmaz.

## DERECELİ PUANLAMA ANAHTARI GELİŞTİRME AŞAMALARI

Değerlendirme aracı ile elde edilen değerlendirmelere ilişkin kararların doğruluk derecesi, araçların geçerli ve güvenilir olmasına bağlıdır. Geçerli ve güvenilir bir dereceli puanlama anahtarının geliştirilmesi ise belirli bir plan doğrultusunda hazırlanmasını

gerektirir. Bu kapsamda geçerli ve güvenilir bir dereceli puanlama anahtarı 6 aşamada geliştirilir.<sup>7,8,10,13,15,28</sup>

**Amaç Belirleme:** Her bir değerlendirme işlemi bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. Amaç aynı zamanda değerlendirmenin sürece mi yoksa ürüne mi yönelik olacağı konusunda fikir vermelidir.

**Performans Puanlama Anahtarının Türünü Belirleme:** Bu aşamada ölçülecek niteliğin doğası ve ölçmenin amacına göre dereceli puanlama anahtarının türü belirlenir. Dereceli puanlama anahtarı; analitik ve bütüncül (holistik) puanlama anahtarı olmak üzere 2 türde yapılmaktadır.

Analitik/süreç puanlama anahtarları; belli bir performansın her adımının ayrıntılı olarak öğelere ayrılıp puanlandığı, detaylandırıldığı puanlama türüdür. Her öge için ayrı bir bütüncül anahtar geliştirmekle oluşturulmaktadır. Analitik puanlama anahtarları iyi tanımlanmış ve detaylı anahtarlardır. Öğrenenlerin öğrenme eksiklerinin belirlenmesinde ve bu eksikliklerin tamamlanması/düzeltilmesinde, öğrenimin iyileştirilmesinde, izleme amaçlı yapılan değerlendirmelerde, öğrenenlere performansları hakkında detaylı geri bildirim verilmesi istenen durumlarda kullanılabilir. Örneğin öğrenenin damar yolu açmasının amaçlandığı bir performans değerlendirmede; öğrenenlerin hasta ile iletişimi, malzemeleri hazırlaması, damar yolunu bulması ve açması vb. alt boyutları değerlendirmede analitik puanlama anahtarı tercih edilebilir. Analitik puanlama anahtarları ayrıca performansın ortaya çıkarılmasında etkili olan tüm sürece odaklanır, tüm bileşenlerden elde edilen toplam puan, performansın tamamı hakkında fikir verir, karmaşık performansların daha nesnel olarak puanlanmasını sağlar.

Bütüncül/sonuç (holistik) puanlama anahtarları ise performansın bir bütün olarak değerlendirildiği, performansın öğelerine ayrılmadan bütün olarak ele alındığı, öğrenenin yanıtına ya da yaptığı işin sonucuna göre puan verilmek istendiğinde kullanılan puanlama türüdür. Genellikle performansın birbirinden bağımsız alt bileşenlere ayrılmasının zor olduğu durumlarda, bütünün parçadan önemli olduğu durumlarda kullanılır. Puanlamada amaç performansın genel kalitesi, yeterliliği hakkında bilgi vermektir.

Bütüncül puanlama anahtarı daha az detay gerektirdiği için hazırlamak ve puanlamak kolaydır. Ancak performansa ilişkin detaylı bilgi sunması bakımından sınırlıdır, farklı değerlendiricilerin kullanılacağı durumlarda her bir değerlendirici ortaya çıkan ürünlerin kabul edilebilirliği hakkında farklı fikirlere, yorumlara sahip olabilir ve performansın ayrıntılı gözlemlenmesi gereken durumlarda kullanılamaz.

**Ölçütleri Belirleme:** Ölçütler, ölçülmek istenen özelliğin davranışsal olarak gözlemlenebilir biçimde tanımlandığı ifadelerdir. Ölçüt belirleme, uzun zaman gerektiren, zor ve zahmetli bir süreçtir. Ancak ölçütlerin belirlenmesi değerlendiriciler için ortak bir referans noktası oluşturarak değerlendirmede objektifliği artırır.

Ölçütlerin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken noktalar şu şekilde sıralanabilir: Ölçütler,

- Belirlenen performans görevinin tüm yönlerini kapsamalıdır.
- Ölçülebilir olmalıdır.
- Birbirinden bağımsız olmalıdır.
- Hem öğrenenler hem de değerlendiriciler tarafından açık ve anlaşılır olmalıdır.
- Anlamlı/yeterli sayıda puanlama kullanılmalıdır.
- Puanlama seviyeleri arasındaki ayırım net olmalıdır.
- Performansın tüm yönlerini kapsayacak ve performansın anahtar noktalarını içerecek nitelikte olmalıdır.

**Performans Düzeyini Belirleme:** Ölçütler belirlendikten sonra puanlama anahtarındaki performans düzeylerine karar verilir. Bu aşamada ölçüte ilişkin nitelikler, en kötü ve en iyi performans düzeyleri belirlenip tanımlandıktan sonra 2 performans arasında kalan durumlar detaylı olarak tanımlanır. Arada kalan düzeylerin tanımlanmasında öğrenenlerin sıklıkla düştükleri hatalar dikkate alınarak düzeyleme yapılır. Performans düzeyleri, puanlama anahtarındaki derece sayısına göre tanımlanır. Performans düzeylerinin sayısının ve bu kategorilerde kullanılacak ifadelerin ölçülmek istenen özellikle uyumlu olması gerekir. Örneğin bazı özelliklerin ölçümünde 4 kate-

gorili bir dereceli (“her zaman” “bazen” “ara sıra” “hiçbir zaman” vb.) daha uygunken bazı durumlarda 3 kategorili bir derecelenmenin (“evet” “bazen/kısmen” “hayır”) kullanılabilir. Derece sayısına karar vermede ölçütlerin niteliği, öğrenenlerin düzeyleri temel alınabilir. Performans düzeylerinin çok sayıda derecelendirilmesi öğrenen çalışmalarını puanlarken, ölçülen niteliğine ilişkin iyi ayırım yapılmasını sağlayarak daha iyi geri bildirim verilmesine yardımcı olur. 4-6 dereceye sahip puanlama anahtarı ideal kabul edilir. Ancak çok sayıda dereceye sahip puanlama anahtarlarının değerlendiriciyi zorlayabileceği de unutulmamalıdır. Derecelenmelerin öğrenmeyi destekleyecek nitelikte olmasına dikkat edilir. Öğrenenlerde kaygı yaratacak “çok zayıf” gibi ifadeler yerine “gelişmeli” gibi ifadelerden yararlanılmalıdır.

*Pilot Uygulama ve Düzenleme:* Geçerlik ve güvenilirliğin sağlanabilmesi için dereceli puanlama anahtarının, pilot/deneme uygulamasının yapılması gerekir. Pilot uygulama, verilen performansı en iyi ve en yetersiz şekilde yerine getireceği düşünülen 8 kişilik öğrenen grubuyla yapılabilir. Pilot uygulama

mada en az 2 değerlendiricinin olması sağlanarak değerlendiriciler arası güvenilirlik hesaplaması da yapılır.

*Forma Son Halini Verme/Nihai Formu Oluşturma:* Pilot uygulamadan alınan geri bildirimler doğrultusunda puanlama anahtarına son hâli verilir (Tablo 2).

## KONTROL LİSTELERİ

Kontrol listeleri; öğrenenlerin kazanması beklenen davranış göstergelerinin detaylı olarak belirlendiği, performansın gerçekleşip gerçekleşmediğinin ya da ne kadarının öğrenen tarafından gerçekleştirildiğinin net bir şekilde belirlendiği ve performans ölçütlerinin yazılı olduğu listelerdir. Özellikle psikomotor becerilerin değerlendirilmesinde kullanılır.

Kontrol listeleri; hem bir davranışın kazanılmasındaki adımları ve bu adımların davranışa dönüşmesini değerlendirmek için değerlendirme aracı olarak, hem de bir öğrenme-öğretme aracı olarak kullanılabilir. Bu nedenle hem sürece hem de ürüne yö-

**TABLO 2:** Aile ile iletişim değerlendirme formu.

| Yönerge: Öğrenen aile ile iletişim becerilerini aşağıdaki ölçütler doğrultusunda değerlendiriniz. |   |  |   |               |
|---|---|--|---|---------------|
| Performans ölçütleri  | Yeterli (3)   | Geliştirilmesi gerekir (2)   | Yetersiz (1)  | Eğitimci notu |
| İletişim stili  | İletişim; akıcı, terapötik, açıktı. Dikkatli dinleme becerileri kullanıldı  | İletişim açık değildi, dinleme becerilerinde dağınıklık vardı, iletişim aceleye getirildi.   | İletişim tek yönlüydü, tavsiye verir şekilde bir iletişim vardı, karşı taraf dinlemedi.   |               |
| Terminolojinin kullanımı  | Konuşma sırasında ailenin anlayabileceği şekilde terminoloji kullanımına özen gösterildi. Ailenin konuyu anlamasına açıklık getirecek sorular soruldu. (Örn. Kullanılan terminoloji ile ilgili sorunuz var mı?) | Konuşma sırasında ara sıra uygun olmayan tıbbi terminoloji kullanıldı. Ailenin konuyu anlamasına yönelik belirsiz/net olmayan açıklamalar yapıldı. Konunun anlaşılmasına yönelik ek sorular sorulmadı. | Konuşma sırasında uygun olmayan bir dil ve tıbbi terim kullanıldı. Tıbbi terimlerle ilgili aileye açıklama yapılmadı. Konunun anlaşılmasına yönelik ek sorular sorulmadı. |               |
| Konum   | İletişim sırasında aile ile göz hizasında olacak ve aileye karşı saygılı hissettirecek şekilde konum alınmıştı.   | Konum zaman zaman bozulmuştu. Örn. Öğrenen zaman zaman telefon/bilgisayar ya da diğer şeylere odaklanmıştı.  | Konum uygun değildi, aileye baskın/üstünlük hissettirecek şekilde konum alınmıştı.  |               |
| Göz teması  | Kültürel değerlere saygılı olacak şekilde göz teması kuruldu.   | Kültürel olarak uygun göz teması kurulmadı, teknolojik aletlerle dikkat dağınıklığı.   | Göz teması doğrudan aileden uzaktı. Aşırı şekilde dikkat dağınıklığı vardı.   |               |

Dereceli puanlama anahtarı (rubrik) örneği.<sup>37</sup>



neliktir. Kontrol listeleri ayrıca eğitim amaçlarının belirlenmesi, ders gerekliliklerinin, beklentilerin ortaya konması, öğrenme deneyimlerinin incelenmesi, deneyimlere rehberlik etme, öğrencilere geri bildirim verme, öğretim materyallerini geliştirme, öğrenme deneyimlerini nesnel bir biçimde değerlendirme amacıyla kullanılabilir.<sup>21</sup>

Kontrol listeleri 3 farklı türde hazırlanmaktadır/oluşturulmaktadır:<sup>10</sup>

■ *Süreç Kontrol Listesi*: Öğrenenin işleyeceği aşamalara veya sürece odaklanan kontrol listeleridir. Yara bakım uygulaması, enjeksiyon uygulaması listeleri vb.

■ *Ürün Kontrol Listesi*: Öğrenenin ortaya koyacağı ürünün özelliklerine odaklanan kontrol listeleridir. Sunu değerlendirme, öğretim materyali değerlendirme listeleri vb.

■ *Davranış Kontrol Listesi*: Öğrenenin performansı ile ilgili davranışlara odaklanan kontrol listeleridir. Sorumluluk, iş birliği davranışlarını belirlemeye yönelik listeler vb.

Kontrol listeleri hazırlanırken/oluşturulurken dereceli puanlama anahtarı geliştirme aşamalarına benzer adımlar izlenmektedir;<sup>8-10,15,28</sup>

■ Öncelikle öğrenenin gerçekleştireceği beceri belirlenmelidir.

■ Becerinin başarılı olarak gerçekleştirilmesi için becerinin gerektirdiği adımlar belirlenmelidir. Bunun için uzmanlardan oluşan bir panel düzenleyerek, kanıta dayalı performansı en iyi yansıtacak adımlar belirlenir. Adımlar, performans adımları ya da soru formatı şeklinde yazılabilir. Kolay puanlandığı için kontrol listesinde çok sayıda madde/ifade yer alabilir. İdeal madde/ifade sayısının 12-15 olabilir.

■ Becerinin adımları öncelik sırasına göre sıralanmalıdır.

■ Davranışların varlığını ya da yokluğunu saptamaya, performansın gerçekleşme durumunu belirlemeye yönelik olduğundan gözlemci ya da değerlendirici tarafından puanlaması; “evet/hayır” “var/yok” “gözlendi/gözlenmedi” “gerçekleşti/gerçekleşmedi” şeklinde 2 yanıtı olabildiği gibi “evet, kısmen, hayır” gibi 3 yanıtı olarak da yapılandırılabilir.

■ Yönerge yazılmalıdır. Yönerge; uygulama koşullarını, nasıl uygulanacağını, becerinin gerektirdiği özellikleri ve becerinin tanımını içermelidir (Tablo 3).

## HEMŞİRELİK EĞİTİMİNDE PERFORMANS DEĞERLENDİRME ARAÇLARININ KULLANIMI

Hemşirelik eğitimi, kuramsal ve uygulamalı eğitimi içerir.<sup>19,21,30,31</sup> Hemşirelik eğitiminin amacı, kuramsal bilginin kliniğe uygulanmasını sağlamaktır.<sup>32</sup> Ayrıca hemşirelik eğitimi, öğrenenlerde bilişsel, duyuşsal ve psikomotor öğrenme kazanımlarının gelişimini sağlayarak hemşirelikte mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlara sahip meslek üyelerinin yetiştirilmesini amaçlar. Bu amaca ulaşabilmek için öğrencilere mesleki uygulamalarını yerine getirmelerini sağlayacak mesleki bilgi, beceri ve sorun çözme, eleştirel düşünme, etkili iletişim kurma, yaşam boyu öğrenmeyi benimseme, mesleki etik değerlere bağlı olma gibi değer/tutumları kazandırmak kadar bu bilgi, beceri ve tutumlara hangi düzeyde sahip olduklarını değerlendirmek de önemlidir.

Hemşirelik eğitiminde bilgi, beceri, tutum ve yeterliklerin değerlendirilmesi; eğitim süreci boyunca elde edilen kuramsal bilginin uygulamaya nasıl aktarıldığını, klinik karar verme, eleştirel düşünme, problem çözme gibi üst düzey bilişsel becerileri, dinamik ve değişken uygulama ortamında öğrenenlerin nasıl davrandığını, yaşanan sorunlara nasıl yanıt verdiğini kapsayan karmaşık bir süreçtir.<sup>18-21</sup> Bu değerlendirmeler ile hem öğrenenlerin mesleki bilgi, beceri, tutum ve yeterlikleri belirlenmekte hem de hemşirelik eğitimine yön verecek bilgiler elde edilmektedir.<sup>3,4,33</sup> Ayrıca değerlendirme ile öğrenenlerin eğitim/ders amaç ve hedeflerine ulaşma durumları, öğrenenlerin eğitim öncesi durumu (tanımlayıcı değerlendirme), öğrenme düzeyleri (düzey belirleyici-summatif değerlendirme) ve öğrenme eksiklikleri/ geliştirmeleri gereken konular vb. (biçimlendirici, formative değerlendirme) amacıyla ortaya konmakta, elde edilen değerlendirmelere ilişkin gerekli iyileştirmeler yapılmaktadır.

**TABLO 3:** Yaşam bulguları takibi kontrol listesi.

| Yönerge: Öğrenenin hastanın yaşam bulgularını alma becerisini aşağıdaki performans ölçütleri doğrultusunda değerlendiriniz.  |               |
|--|---------------|
| Performans ölçütleri   | Yaptı Yapmadı |
| 1. Hastaya kendini tanıtır.  |               |
| 2. Hastanın adı/soyadını, doğum tarihini ya da kimlik numarası gibi tanılayıcıları sorarak hasta kimliğini doğrular.   |               |
| 3. Hastaya işlemi açıklar.   |               |
| 4. Hastanın mahremiyetini sağlar.  |               |
| 5. El hijyenini sağlar.  |               |
| 6. Hastanın vücut sıcaklığını ölçer.   |               |
| 7. Radyal arterden hastanın nabzını kontrol eder. Nabzın normal ritimde olması beklenir. Normalden sapmalar konusunda bilgi verilir.   |               |
| 8. Hastanın solunum hızını 60 sn. boyunca sayar. Normal solunum hızının dk'da 12-20 arasında olması beklenir. Normalden sapmalar konusunda bilgi verilir.  |               |
| 9. Pulse oksimetre kullanarak hastanın saturasyonunu ve nabzını ölçer. Normal saturasyon değerinin %94-100, nabzın dk'da 60-100 olması beklenir. Normalden sapmalar konusunda bilgi verilir.   |               |
| 10. Beş aşamalı güvenlik önlemleri kontrol edilerek hasta odası terk edilir. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Çağrı ışığı: ulaşılabilir konumda,</li> <li>■ Yatak: alçak ve kilitli,</li> <li>■ Yan raylar güvenli,</li> <li>■ Masa: ulaşılabilir konumda,</li> <li>■ Oda: düşme riski yok,</li> </ul> |               |
| 11. El hijne sağlar.   |               |
| 12. Vital bulgular kaydedilir.   |               |

Kontrol listesi örneği.<sup>38</sup>

Hemşirelik eğitiminde, öğrenenlerin bilişsel öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesinde öğrenme sonucunda meydana gelen davranış değişikliği ve beceri kazanımının değerlendirilemediği çoktan seçmeli, yazılı, sözlü sınavlar vb. sonuç odaklı değerlendirme yöntem ve araçları kullanılmaktadır.<sup>34</sup> Ancak hemşirelik eğitiminin önemli bir bileşeni olan ve eğitimin ilk yılında başlayarak eğitim süresince devam eden psikomotor öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesinde, bu değerlendirme yöntem ve araçlarının etkili olmaması nedeniyle süreç odaklı ve psikomotor becerilerin de değerlendirildiği değerlendirme yöntem ve araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır.<sup>31,35,36</sup> Psikomotor öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesinde en sık kullanılan değerlendirme yöntem ve araçları, dereceli puanlama anahtarları ve kontrol listeleridir.<sup>34</sup> Bu değerlendirme yöntem ve araçları, laboratuvar uygulamalarında ve klinik uygulamalarda öğrenenin performansının uygulanması sırasında izlenen sürecin değerlendirilmesinde ve ortaya çıkan performans ürününün değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılmaktadır.<sup>19</sup>

## SONUÇ

Yeterlik temelli eğitimin ön plana çıktığı günümüz hemşirelik eğitiminde, öğrenenlerin yeterliklere ulaşma düzeylerinin belirlenmesi de son derece önemlidir. Hem öğrenme yeterliklerinin hem de öğrenme sürecinin değerlendirilmesinde, öğrenme eksiklerinin belirlenmesinde ve ek öğrenmelerin tanımlanmasında performans değerlendirme önem taşımaktadır. Etkili bir performans değerlendirmenin gerçekleştirilebilmesi ve performans değerlendirmede geçerlik ve güvenilirliğin sağlanabilmesi için performans değerlendirme aşamalarının, performans değerlendirme yöntem ve araçları olarak dereceli puanlama anahtarlarının ve kontrol listelerinin geliştirilme ve uygulama aşamalarının bilinmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme yöntem ve araçlarının, hemşirelik eğitiminde laboratuvar uygulamalarında ve klinik uygulamalarda öğrenenin performansının uygulanması sırasında izlenen sürecin değerlendirilmesinde ve ortaya çıkan performans ürününün değerlendirilmesinde doğru ve etkin olarak kullanılması önem taşımaktadır.

### Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

### Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite

üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

### Yazar Katkıları

**Fikir/Kavram:** Emine Şenyuva, Yağmur Şen; **Tasarım:** Emine Şenyuva; **Denetleme/Danışmanlık:** Emine Şenyuva; **Analiz ve/veya Yorum:** Emine Şenyuva, Yağmur Şen; **Kaynak Tarayması:** Emine Şenyuva, Yağmur Şen; **Makalenin Yazımı:** Emine Şenyuva, Yağmur Şen; **Eleştirel İnceleme:** Emine Şenyuva, Yağmur Şen.

## KAYNAKLAR

- Leung SF, Mok E, Wong D. The impact of assessment methods on the learning of nursing students. *Nurse Educ Today*. 2008;28(6):711-9. [Crossref] [PubMed]
- Olson JM, Krysiak R. Curriculum Development and Online Instruction for the 21st Century. 1st ed. Pennsylvania: IGI Global; 2021.
- Gallardo K. Competency-based assessment and the use of performance-based evaluation rubrics in higher education: Challenges towards the next decade. *Probl Educ 21st Century*. 2020;78(1):61-79. [Crossref]
- Preston R, Gratani M, Owens K, Roche P, Zimanyi M, Malau-Aduli B. Exploring the impact of assessment on medical students' learning. *Assess Eval High Educ*. 2020;45(1):109-24. [Crossref]
- Yalabık HA, Musal B. Tıp eğitiminde klinik dönemde kullanılabilecek değerlendirme yöntemlerinden örnekler [Examples of assessment methods that can be used during clinical phase in medical education]. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*. 2017;31(3):153-69. [Crossref]
- Beauvais AM, Phillips KE. Incorporating future of nursing competencies into a clinical and simulation assessment tool: validating the clinical simulation competency assessment tool. *Nurs Educ Perspect*. 2020;41(5):280-4. [Crossref] [PubMed]
- Bıkmaz Bilgen Ö. Tamamlayıcı ölçme ve değerlendirme teknikleri I: Performans değerlendirme. Doğan N, editör. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. 1. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2019. p.182-214.
- Alıcı D. Performansa dayalı ölçme. Tekindal S, editör. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. 6. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2020. p.129-64.
- Bıçak B. Performans değerlendirme. Gömleksiz M, Erkan S, editörler. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. 3. Baskı. İstanbul: Nobel Kitabevi; 2014. p.198-223.
- Şahin MG. Performansa dayalı değerlendirme. Çetin B, editör. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. 4. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık; 2019. p.217-58.
- Türk Dil Kurumu [İnternet]. © 2019 - TDK [Erişim tarihi: 16 Mayıs 2022]. Erişim linki: [Link]
- Songur M. Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü. Yayın No: 6. Ankara: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü; 1995.
- Turgut F, Baykul Y. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. 8. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2019. [Crossref] [PubMed]
- Diaz-Mohedo E, Romero-Galisteo R, Suárez-Serrano C, Medrano-Sánchez E, Martín-Valero R. Rubric for the evaluation of competencies in traumatology in the Degree of Physiotherapy: Delphi approach. *BMC Med Educ*. 2021;21(1):1-10. [Crossref] [PubMed] [PMC]
- Gültekin S. Performansa dayalı değerlendirme. Çıkrıkçı N, editör. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. 4. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık; 2019. p.241-74.
- Kars Fertelli T, Özkan Tuncay F. Hemşirelik öğrencilerinin klinik değerlendirilmesinde öz, akran ve eğitici değerlendirme arasındaki ilişki: pilot bir çalışma [The relation between self-evaluation, peer-evaluation and teacher evaluation in clinic evaluation of nursing students: a pilot study]. *OTSBD*. 2020;5(1):127-35. [Crossref]
- Ercan İ, Kan İ. Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik [Reliability and validity in the scales]. *UUTFD*. 2004;30(3):211-6. [Link]
- Urbina J, Monks SM. Validating assessment tools in simulation. [Erişim tarihi: 24 Mayıs 2022]. Erişim Linki: [Link]
- Boztepe H, Terzioğlu F. Hemşirelik eğitiminde beceri değerlendirme [Skill assessment in nursing education]. *AUSBD*. 2013;16(1):57-64. [Link]
- Burucu R, Dönmez H. Hemşirelik öğrencilerinin mesleki yeterliklerine yönelik girişimler ve kullanılan ölçüm araçları: bir literatür incelemesi [Initiatives for nursing students' professional competencies and measurement tools used: a literature review]. *JGEHES*. 2021;3(1):51-65. [Crossref]
- Akın Korhan E, Tokem Y, Yılmaz DU, Dilemek H. Hemşirelikte psikomotor beceri eğitiminde video destekli öğretim ve OSCE uygulaması: bir deneyim paylaşımı [Video-based teaching and OSCE implementation in nursing psychomotor skills education: sharing of an experience]. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2016;1(1):35-7. [Link]
- Şenol Y. Klinikte eğitimin değerlendirilmesi: Mini Klinik Değerlendirme Sınavı (Mini-Keds) [Assessment in clinical education: Mini Clinical Evaluation Exercise (Mini-Cex)]. *Toraks Cerrahisi Bülteni*. 2015;9(3):246-52. [Crossref]
- Denat Y, Tuğrul E. Klinik beceri performanslarını değerlendirmede bir yöntem: objektif yapılandırılmış klinik sınavlar [A method for evaluating clinical skills performance: the objective structured clinical examination]. *JERN*. 2012;9(3):53-60. [Link]
- Erfani Khangahi M, Ebadi Fard Azar F. Direct observation of procedural skills (DOPS) evaluation method: Systematic review of evidence. *Med J Islam Repub Iran*. 2018;32:45. [Crossref] [PubMed] [PMC]
- Ay F. Hemşirelik eğitiminde kullanılan alternatif bir araç: portfolyo [An alternative tool that is using in nursing education: portfolio]. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 2007;2(4):57-68. [Link]

26. Erman Aslanoğlu A. Grup içinde bireyin değerlendirilmesi: Akran ve öz değerlendirme [Evaluation of the individual within the group: Peer and self-assessment]. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*. 2017;34(2):35-50. [\[Link\]](#)
27. Bayzat Ç, Kılıkçier ŞS. Hemşirelik ve tıp öğrencilerinin klinik öğretiminde 360° değerlendirme: kapsam odaklı inceleme [360° assessment in clinical training of nursing and medical students: a scoping review]. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2021;8(2):134-43. [\[Crossref\]](#)
28. Kan A. Ödev ve projeler. Atılğan H, editör. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. 4. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık; 2019. p.270-82.
29. Parlak B, Doğan N. Dereceli puanlama anahtarı ve puanlama anahtarından elde edilen puanların uyum düzeyleri [Comparison of answer key and scoring rubric for the evaluation of the student performances]. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2014;29(29-2): 189-97. [\[Link\]](#)
30. Sarmasoğlu Ş, Görgülü S. Hemşirelik öğrencilerinin kendi kendine öğrenmeye hazır oluş düzeyleri [Self-directed learning readiness levels of nursing students]. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2014;1(3):13-25. [\[Link\]](#)
31. Tüzer H, Dinç L, Elçin M. Hemşirelik lisans eğitimi simülasyon uygulamalarında çözümleme sürecinin önemi [Importance of debriefing sessions in simulation practices undergraduate nursing education]. *Türkiye Klinikleri J Pediatr Nurs-Special Topics*. 2017;3(1):23-7. [\[Link\]](#)
32. Shin S, Park JH, Kim JH. Effectiveness of patient simulation in nursing education: meta-analysis. *Nurse Educ Today*. 2015;35(1):176-82. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
33. He H, Zhou T, Zeng D, Ma Y. Development of the competency assessment scale for clinical nursing teachers: Results of a Delphi study and validation. *Nurse Educ Today*. 2021;101:104876. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
34. Akpınar M, Kranda S. Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının akran değerlendirmesine ilişkin görüşleri [View of social sciences student teachers on peer assessment]. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2016;(29):342-56. [\[Link\]](#)
35. Aydınlı A, Biçer S. Hemşirelik eğitiminde güncel yaklaşımlar [Current approaches in nursing education]. *Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2019;28(1):38-42. [\[Link\]](#)
36. Oermann MH, Gaberson KB. *Evaluation and Testing in Nursing: Nursing Education*. 6<sup>th</sup> ed. New York: Springer Publishing Company; 2019. [\[Crossref\]](#)
37. Van Gelderen S, Engebretson A, Miller A, Hancock A, Ehmke S, Swan M, et al. A family-care rubric: developing family care and communication skills using simulation. *Clin Simul*. 2019;36:47-58. [\[Crossref\]](#)
38. Chippewa Valley Technical College. *Nursing Skill*. [Erişim tarihi: 25 Mayıs 2022]. Erişim linki: [\[Link\]](#)